

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *burnout* pada karyawan dari penyedia jasa konstruksi X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka karyawan merasa harapan yang diinginkan dari perusahaan seperti sistem kerja maupun upah dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan akan dapat menurunkan *burnout* saat bekerja yang membuatnya lebih bersemangat dan berdedikasi dalam memberikan hasil terbaik. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka karyawan beranggapan jika perusahaan tidak mampu memenuhi kesejahteraannya dengan kompensasi dan fasilitas yang sesuai harapan, sehingga ketidakpuasan dalam bekerja dapat membuat seseorang mengalami kondisi burnout dengan mudah menegluh, tertekan, bahkan kehilangan antusias menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal .

Hasil kategorisasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek berada dalam kategori *burnout* yang sedang yaitu sebesar 87% (68 subjek). Selanjutnya, kategori kepuasan kerja yang tinggi sebesar 60% (47 subjek). Penelitian ini juga memberikan sumbangan efektif dari variabel kepuasan kerja memberikan sebesar 38,4% terhadap variabel *burnout* dan sisanya 61,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Bagi subjek, karena hasil penelitian ini menunjukkan terdapat subjek yang berada dalam kategori *burnout* yang rendah maka untuk dapat menurunkannya bisa melalui kepuasan saat menjalani pekerjaan seperti dapat menerima gaji yang diberikan perusahaan, jika bonus tidak sesuai harapan maka bicarakan dengan atasan, ketika mendapatkan sistem kerja yang sulit maka berdiskusilah dengan rekan kerja lainnya.

2. Bagi Perusahaan X

Bagi perusahaan X, sebaiknya lebih memperhatikan tingkat *burnout* karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja, fasilitas yang menunjang pelaksanaan tugas, sistem kerja yang sesuai kapasitas karyawan, dan atasan yang mampu memimpin dengan baik serta dapat memahami anggota yang dipimpinya menggunakan dukungan penuh agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu bisa mempertimbangkan untuk menggunakan faktor lain selain kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi

terjadinya *burnout* agar dapat memperkaya ilmu pengetahuan seperti faktor *conflict values* (nilai-nilai konflik), *breakdown in community* (kerusakan dalam komunitas), *work involvement* (lingkungan kerja). Selain itu, karena hasil penelitian ini menunjukkan kategorisasi *burnout* yang sedang, maka peneliti selanjutnya dapat juga menggunakan subjek yang sama dengan metode berbeda seperti eksperimen untuk menurunkan tingkat *burnout* kearah yang lebih rendah. Saran berikutnya, pada penelitian ini menggunakan alternatif jawaban “setuju”, maka tidak tepat untuk mengungkap perilaku maupun sikap subjek dari variabel dalam penelitian ini karena kata “setuju” lebih mengungkap persetujuan terhadap objek bukan “apa yang dirasakan oleh diri sendiri”. Bagi, peneliti selanjutnya diharakan untuk menggunakan alternatif jawaban yang tepat agar subjek mengisi sesuai dengan apa yang dirasakan bukan persetujuan dari pernyataan yang ada di skala karena dapat juga mempengaruhi jawaban subjek penelitian.